

BKK *Extra* 16



Betriebliche Altersversorgung



Betriebliche Altersversorgung als wichtige Säule der Alterssicherung

Betriebliche Altersversorgung kann sich lohnen. Das hat sich herumgesprochen. Erfolgreich hat sie sich – ergänzend zur gesetzlichen Rente – in den letzten Jahren in immer mehr Betrieben etabliert. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben die richtigen Impulse gesetzt: So haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltumwandlung, also darauf, dass Teile ihres Lohns oder Gehalts für eine spätere Betriebsrente gespart werden. Außerdem kann die betriebliche Altersversorgung durch die Riester-Förderung vom Staat finanziell unterstützt werden.

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Eigenvorsorge eine wichtige Säule der Alterssicherung der Arbeitnehmer. Die betriebliche Altersversorgung stellt hohe Anforderungen an die Arbeitgeber hinsichtlich der Umsetzung im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Mit dieser Extra-Ausgabe erhalten Sie einen Praxisratgeber, der die wichtigsten Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht vorstellt, aber auch auf die Besonderheiten eingeht.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3				
1 Betriebliche Altersversorgung im Arbeitsrecht	10				
1.1	Einleitung	10	1.6.1.1	Erhöhung des Renteneintrittsalters	20
1.2	Begriff, Rechtsgrundlagen, Rechtsnatur	10	1.6.1.1.1	Gesetzliche Rentenversicherung	20
1.2.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	10	1.6.1.1.2	Betriebliche Altersversorgung	20
1.2.2	Rechtsgrundlagen	12	1.6.2	Invalidität	22
1.2.2.1	Historie	12	1.6.2.1	Sozialversicherungsrechtlicher Begriff	22
1.2.2.2	Betriebsrentengesetz	13	1.6.2.1.1	Erwerbsminderung	23
1.2.2.3	Sonstige Rechtsquellen	14	1.6.2.1.2	Berufsunfähigkeit	23
1.2.3	Rechtsnatur	15	1.6.2.2	Privatversicherungsrechtlicher Begriff	23
1.2.4	Zweck und Funktion	16	1.6.3	Hinterbliebenenleistungen	23
1.3	Geltungsbereich	17	1.6.4.1	Leistungen an Witwer und Witwen	24
1.3.1	Persönlicher Geltungsbereich	17	1.6.3.2	Leistungen an Waisen	25
1.3.1.1	Wortlaut des Gesetzes	17	1.7	Finanzierungsformen	26
1.3.1.2	Einschränkung bei Nichtarbeitnehmern	18	1.7.1	Arbeitgeberfinanzierte Zusagen	26
1.3.1.3	Einschränkung durch die Rechtsprechung	18	1.7.2	Mischfinanzierte Zusagen	26
1.3.1.4	Abgrenzung im Sozialversicherungs- und Steuerrecht	18	1.7.3	Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen	27
1.3.2	Sachlicher Geltungsbereich	18	1.7.3.1	Entgeltumwandlungen	27
1.3.3	Räumlicher Geltungsbereich	18	1.7.3.1.1	Künftige Entgeltansprüche	27
1.3.4	Zeitlicher Geltungsbereich	19	1.7.3.1.2	Wertgleiche Anwartschaft	28
1.3.4.1	Rechtskreis West	19	1.7.3.1.3	Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung	29
1.3.4.2	Rechtskreis Ost	19	1.7.3.1.4	Entgeltumwandlung und Tarifvorrang nach § 17 Absatz 5 BetrAVG	30
1.4	Bedingungen für die Leistungsgewährung	19	1.7.3.1.5	Informations- und Beratungspflichten des Arbeitgebers	31
1.5	Leistungsformen	19	1.7.3.2	Eigenbeitragszusagen	32
1.6	Leistungsarten	19	1.8	Leistungspläne/ Zusagearten	32
1.6.1	Altersleistungen	20	1.8.1	Überblick	32
			1.8.2	Gesamtversorgungsplan	33
			1.8.3	Gehaltsabhängige Zusage	34
			1.8.4	Festrentenzusage	34
			1.8.5	Kombinationen	35
			1.8.6	Beitragsorientierte Leistungszusage	35
			1.8.7	Beitragszusage mit Mindestleistung	35
			1.8.8	Abgrenzung zu anderen Leistungen	36
			1.9	Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung	36
			1.9.1	Systematische Einteilung	36
			1.9.2	Direktzusage	37
			1.9.2.1	Begriff	37
			1.9.3	Unterstützungskasse	37
			1.9.3.1	Begriff	37
			1.9.3.2	Kein Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen	37
			1.9.3.3	Finanzierung	38
			1.9.3.4	Anlagebestimmungen	38
			1.9.3.5	Versorgungsleistungen	38
			1.9.4	Direktversicherung	39
			1.9.5	Pensionskasse	40
			1.9.5.1	Begriff	40
			1.9.6	Pensionsfonds	41
			1.9.6.1	Begriff	41
			1.9.6.2	Finanzierung und Zusagearten	42
			1.9.7	Kombinationen	43
			1.9.8	Subsidiärverpflichtung des Arbeitgebers bei mittelbarer Versorgungszusage	43
			1.10	Finanzierung	44

1.11	Anspruchsgrundlagen	44	1.13.2.1.2	Zwischen 1. Januar 2001 und 31. Dezember 2008 erteilte Versorgungszusagen	52	1.13.3.4.3	Anwartschaft aus Beitragszusagen mit Mindestleistung	57
1.11.1	Erteilung der Versorgungszusage	44	1.13.2.1.3	Seit 1. Januar 2009 erteilte Versorgungszusagen	53	1.13.3.5	Sonderregelungen für Pensionsfonds	58
1.11.1.1	Einzelzusage	44	1.13.2.2	Vertragliche Unverfallbarkeit	53	1.13.3.5.1	Arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft	58
1.11.1.2	Vertragliche Einheitsregelung	45	1.13.3	Unverfallbarkeit der Höhe nach (§ 2 BetrAVG)	53	1.13.3.5.2	Anwartschaft aus Entgeltumwandlung und beitragsorientierten Leistungszusagen	58
1.11.1.3	Gesamtzusage	45	1.13.3.1	m/n-tel-Prinzip	53	1.13.3.5.3	Anwartschaft aus Beitragszusagen mit Mindestleistung	58
1.11.1.4	Tarifvertrag	45	1.13.3.1.1	Grundgedanke	53	1.13.3.6	Sonderregelungen für Unterstützungskassen	58
1.11.1.5	Betriebsvereinbarung	46	1.13.3.1.2	Höchstbegrenzungsklauseln	54	1.13.3.7	Festschreibung der Bemessungsgrundlagen	58
1.11.1.6	Sprecherausschussgesetz	46	1.13.3.1.3	Auswirkungen durch Anhebung des Regelrentenalters	55	1.14	Abfindung von Versorgungsansprüchen	58
1.11.1.7	Betriebliche Übung	47	1.13.3.2	Sonderregelung bei Entgeltumwandlungen und beitragsorientierten Leistungszusagen	55	1.14.1	Abfindungsverbot	58
1.11.1.8	Gleichbehandlungsgrundsatz	47	1.13.3.3	Sonderregelungen für Direktversicherungen	56	1.14.2	Abfindung von Kleinanwartschaften und -renten	58
1.11.2	Zusagen kraft Gesetzes	49	1.13.3.3.1	Versicherungsförmige Lösung	56	1.14.3	Abfindung auf Arbeitnehmerwunsch	59
1.12	Mitbestimmung	49	1.13.3.3.2	Vor dem 22.12.1974 abgeschlossene Direktversicherungen	57	1.14.4	Abfindung im Insolvenzverfahren	59
1.12.1	Mitbestimmung des Betriebsrats	49	1.13.3.3.3	Anwartschaft aus Beitragszusagen mit Mindestleistung	57	1.14.5	Höhe der Abfindung	59
1.12.1.1	Mitbestimmungspflichtige Entscheidungen	49	1.13.3.4	Sonderregelungen für Pensionskassen	57	1.15	Übertragungsmöglichkeiten (§ 4 BetrAVG)	59
1.12.1.2	Mitbestimmungsfreie Entscheidungen	50	1.13.3.4.1	Versicherungsförmige Lösung	57	1.15.1	Übernahme der Versorgungsverpflichtung	60
1.12.1.3	Besonderheiten bei Sozialeinrichtungen	50	1.13.3.4.2	Vor dem 22.12.1974 abgeschlossene Pensionskassenzusagen	57	1.15.2	Einvernehmliche Übertragung eines Kapitalwertes	60
1.12.1.4	Verletzung des Mitbestimmungsrechts	51				1.15.3	Mitnahmerecht des Arbeitnehmers (Deckungskapitalübertrag)	60
1.12.2	Mitbestimmung des Sprecher-ausschusses	51						
1.13	Unverfallbarkeitsbestimmungen	51						
1.13.1	Grundsätzliches	51						
1.13.2	Unverfallbarkeit dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)	52						
1.13.2.1	Gesetzliche Unverfallbarkeit	52						
1.13.2.1.1	Vor dem 1. Januar 2001 erteilte Versorgungszusagen	52						

Inhalt

1.15.4	Übertragung bei Unternehmensliquidation	61	1.18.2.6	Pensionsversicherungsverein aG	67	1.19.5.5	Sonderregelung für Direktversicherung und Pensionskasse (§ 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG)	71
1.15.5	Übertragungswert	61	1.18.3	Übergangsregelung	67	1.19.5.6	Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 16 Absatz 3 Nummer 3 BetrAVG)	71
1.15.6	Gesetzliche Übertragung	61	1.19	Anpassung (§ 16 BetrAVG)	67	1.19.6	Entgeltumwandlung	71
1.15.6.1	Betriebsübergang (§ 613a BGB)	61	1.19.1	Grundsatz (§ 16 Absatz 1 BetrAVG)	67	1.19.7	Eigenbeiträge	71
1.15.6.1.1	Grundsätzliches	61	1.19.2	Geltungsbereich	67	1.19.8	Tarifvertragliche Regelungen	71
1.15.6.1.2	Externe Durchführungswege	62	1.19.2.1	Persönlicher Geltungsbereich	67	1.19.9	Vertragliche Anpassung	72
1.15.6.1.3	Unverfallbare Anwartschaften und Rentner	62	1.19.2.1.1	Verpflichtete	67	1.20	Insolvenzversicherung (§§ 7 bis 15 BetrAVG)	72
1.15.6.2	Spaltung, Verschmelzung, Vermögensübertragung	63	1.19.2.1.2	Begünstigte	68	1.20.1	Sicherungspflichtige Durchführungswege (§§ 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 BetrAVG)	72
1.16	Auskunft	63	1.19.2.2	Sachlicher Geltungsbereich	68	1.20.2	Träger der Insolvenzversicherung	72
1.16.1	Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)	63	1.19.2.3	Zeitlicher Geltungsbereich	68	1.20.3	Geltungsbereich	73
1.16.2	§ 4a BetrAVG	63	1.19.3	Umfang der Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Absatz 2 BetrAVG)	68	1.20.3.1	Sachlicher Geltungsbereich	73
1.17	Auszehrungs- und Anrechnungsverbot (§ 5 BetrAVG)	63	1.19.3.1	Teuerungsausgleich (§ 16 Absatz 2 Nummer 1 BetrAVG)	68	1.20.3.2	Räumlicher Geltungsbereich	73
1.18	Vorzeitige Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen	64	1.19.3.2	Nettolohnobergrenze (§ 16 Absatz 2 Nummer 2 BetrAVG)	69	1.20.3.3	Persönlicher Geltungsbereich	73
1.18.1	Anspruchsvoraussetzungen	64	1.19.3.3	Prüfungszeitraum und Anpassungszeitpunkt	69	1.20.4	Eintritts- und Leistungspflicht	74
1.18.2	Anspruchshöhe	65	1.19.4	Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers	69	1.20.5	Sicherungsfälle	74
1.18.2.1	Grundsätzliches	65	1.19.4.1	Beurteilungskriterien	69	1.20.6	Sicherungsumfang	74
1.18.2.2	Besonderheiten bei Limitierungssystemen	65	1.19.4.2	Besonderheiten im Konzern	70	1.20.6.1	Leistungsbegrenzung (§ 7 Absatz 3 BetrAVG)	75
1.18.2.3	Direktversicherung	66	1.19.4.3	Nachholende und nachträgliche Anpassung	70	1.20.6.2	Missbrauchsregelung	75
1.18.2.3.1	Direkter Übergang in den vorgezogenen Ruhestand	66	1.19.5	Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Absatz 3 BetrAVG)	71	1.20.6.3	Anpassung	76
1.18.2.3.2	Unverfallbare Anwartschaft und vorgezogener Ruhestand	66	1.19.5.4	Ein-Prozent-Verpflichtung des Arbeitgebers (§ 16 Absatz 3 Nummer 1 BetrAVG)	71	1.20.7	Durchführung	76
1.18.2.4	Pensionskassen und Pensionsfonds	67				1.20.7.1	Abwicklung über ein Unternehmen der Lebensversicherung (§ 8 Absatz 1 BetrAVG)	76
1.18.2.5	Unterstützungskassen	67						

1.20.72	Abwicklung über einen Pensionsfonds (§ 8 Absatz 1a BetrAVG)	76	1.21.3.2	Neue Betriebsvereinbarung	81	2.9.1	Vervielfältigungsregel nach § 3 Nummer 63 Satz 4 EStG	103
1.20.73	Abfindung (§ 8 Absatz 2 BetrAVG)	76	1.21.3.3	Kündigung der Betriebsvereinbarung	81	2.9.2	Vervielfältigungsregel nach § 40b Absatz 2 EStG a.F.	104
1.20.8	Finanzierung	77	1.21.4	Gerichtliche Kontrolle	82	2.9.3	Umwandlung in eine Pensionszusage	105
1.20.8.1	Allgemeines	77	1.22	Personalpolitische Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung	83	2.9.4	Umwandlung in eine Unterstützungskassenversorgung	105
1.20.8.2	Beitragsbemessung (§ 10 Absatz 3 BetrAVG)	77	1.23	Volks- und betriebswirtschaftliche Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung	83	2.10	Besonderheiten beim Versorgungsausgleich	105
1.20.8.2.1	Direktzusagen (§ 10 Absatz 3 Nummer 1 BetrAVG)	77	2	Betriebliche Altersversorgung im Steuerrecht	85	2.10.1	Die Reform	105
1.20.8.2.2	Sicherungspflichtige Direktversicherungen (§ 10 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG)	77	2.1	Übersicht	85	2.10.2	Grundsätzliches zum Versorgungsausgleich	106
1.20.8.2.3	Unterstützungskassen (§ 10 Absatz 3 Nummer 3 BetrAVG)	77	2.2	Betriebliche Altersversorgung mit einer pauschalen Besteuerung nach § 40b EStG a.F.	86	2.10.3	Ausgleichsfähige Ansprüche	106
1.20.8.2.4	Pensionsfonds (§10 Absatz 3 Nummer 4 BetrAVG)	77	2.3	Betriebliche Altersversorgung mit steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nummer 63 EStG	92	2.10.4	Teilung der Ansprüche im Versorgungsausgleich	106
1.20.9	Auskunftspflichten	77	2.5	Umlagefinanzierte Pensionskassen	96	2.10.5	Auskunftspflicht der Versorgungsträger	108
1.21	Änderung von Versorgungszusagen	77	2.6	Unterstützungskasse	97	2.10.6	Externe Teilung	108
1.21.1	Allgemeines, Besitzstand	78	2.7	Pensionszusage/Direktzusage	101	2.10.7	Besonderheiten bei der betriebliche Altersversorgung	109
1.21.2	Änderung einer individuellen Zusage	78	2.8	Übertragungen von Versorgungsverpflichtungen auf den Pensionsfonds	102	2.10.7.1	Teilung von Invalideleistungen	109
1.21.2.1	Einvernehmliche Änderung	78	2.9	Steuerbegünstigte Einbringungen in eine betriebliche Altersversorgung	103	2.10.7.2	Einbeziehung von Kapitalleistungen	109
1.21.2.2	Änderungskündigung	78				2.10.7.3	Maximierung der externen Teilung	109
1.21.2.3	Wegfall der Geschäftsgrundlage und Widerruf	78				2.10.7.4	Interne Teilung im Fall einer Unterstützungskasse	110
1.21.2.4	Abändernde Betriebsvereinbarung	80				2.10.7.5	Externe Teilung im Fall einer Unterstützungskasse	110
1.21.3	Änderung einer kollektivvertraglichen Zusage	81				2.10.7.6	Interne Teilung im Fall einer Direktzusage	110
1.21.3.1	Neuer Tarifvertrag	81						

2.10.77	Externe Teilung im Fall einer Direktzusage	111	3.2.1.5	Berufsständische Versorgungsleistungen	121	3.6.2	Zahlstellen mit weniger als 30 beitragspflichtigen Versorgungsempfängern	128
3	Betriebliche Altersversorgung im Sozialversicherungsrecht	112	3.2.1.6	Renten der betrieblichen Altersversorgung	121	3.6.3	Nachträglicher Beitragseinbehalt	128
3.1	Aufwand und Beiträge für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung	112	3.2.1.7	Versorgungsbezüge aus dem Ausland	123	3.6.4	Beitragszahlung durch den Versicherten	128
3.1.1	Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung	112	3.2.1.8	Kapitalleistungen	123	3.6.5	Mehrere Versorgungsbezüge	129
3.1.2	Entgeltumwandlung	112	3.2.1.9	Kapitalabfindungen	123	3.7	Fälligkeit der Beiträge	129
3.1.4	Mehrere Durchführungswege	116	3.2.1.10	Arbeitseinkommen	124	3.8	Maschinelles Zahlstellenverfahren	130
3.1.5	Übertragungen	116	3.3	Berechnung der Beiträge	124	3.8.1	Verfahrensgrundlagen	130
3.1.6	Umwandlung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten	116	3.3.1	Versicherungspflichtige in der KVdR	124	3.8.2	Allgemeine Hinweise zum Meldeverfahren	130
3.1.7	Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung	117	3.3.2	Versicherungspflichtige außerhalb der KVdR	125	3.8.3	Start des Zahlstellen-Meldeverfahrens	130
3.2	Bezug von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	118	3.4.1	Beitragssatz aus der Rente	126	3.8.4	Meldevorgänge im Überblick	131
3.2.1	Beitragspflichtige Einnahmen	119	3.4.1.1	Beitragssatz aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	126	3.8.5	Meldungen der Zahlstelle	131
3.2.1.1	Rente/Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, andere Renten	119	3.4.1.2	Beitragssatz für freiwillig versicherte Rentner	126	3.8.5.1	Vorabbescheinigung	132
3.2.1.2	Versorgungsbezüge	119	3.4.2	Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung	126	3.8.5.2	Bewilligung/ Beginn des Versorgungsbezuges	132
3.2.1.3	Pensionen	120	3.4.3	Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung	126	3.8.5.3	Änderung des laufenden Versorgungsbezugs	132
3.2.1.4	Versorgung der Abgeordneten, Minister und Parlamentarischen Staatssekretäre	120	3.5	Tragung der Beiträge	127	3.8.5.4	Ende des laufenden Versorgungsbezugs	132
			3.5.1	Versicherungspflichtige Rentner	127	3.8.5.5	Bestandsmeldungen	132
			3.5.2	Beitragsuntergrenze für Versorgungsbezüge	127	3.8.5.6	Stornierung/ Korrektur	133
			3.6	Beitragszahlung aus Versorgungsbezügen	128	3.8.6	Meldungen der Krankenkasse	133
			3.6.1	Allgemeines	128	3.8.6.1	Rückmeldung zur Vorabbescheinigung	133

3.8.6.2	Rückmeldung zu Bewilligung/ Beginn des laufenden Versorgungsbezugs	133	3.10.3.1	Besondere Prüfanforderung für Direktversicherungen, die zum Teil auf Beiträgen beruhen, die vom Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer geleistet worden sind	142	4.4	Grundsätzliche Hinweise zur Überwachung des Melde- und Beitragsverfahrens zur Kranken- und Pflegeversicherung für Empfänger von Versorgungsbezügen (Zahlstellen Beitragsüberwachungsverfahren)	207
3.8.6.3	Stornierung/ Korrektur	137	3.10.4	Zuständige Krankenkasse	144	4.5	Verfahrensbeschreibung der Beitragsabführung zur Kranken- und Pflegeversicherung durch die Zahlstellen von Versorgungsbezügen (Zahlstellenverfahren), gültig ab 1. Januar 2010	211
3.8.6.4	Änderung zum laufenden Versorgungsbezug	137	3.10.4.1	Gemeinsame Beitragsüberwachung	144	4.6	Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen der Zahlstellen von Versorgungsbezügen durch Datenübertragung nach § 256 Absatz 1 Satz 4 SGB V in der vom 1. Januar 2014 an geltenden Fassung	229
3.8.6.5	Ende der Meldeverpflichtung zum laufenden Versorgungsbezug	137	3.10.4.2	Dokumentation des Prüfergebnisses	144	4.7	BMF-Rundschreiben zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung (IV C 3 – S 2015/ 11/10002)	232
3.8.7	Fehlermanagement – Dialog außerhalb des ZMV	138	4	Anhang	145	5	Rechtsquellen	255
3.8.8	Sozialausgleich (entfällt ab 1. Januar 2015)	138	4.1	Verfahrensbeschreibung zum maschinell unterstützten Zahlstellen-Meldeverfahren (ZMV) – Version 1.4, gültig ab 1. Februar 2013	145	Stichwörterverzeichnis	315	
3.8.9	Datenübermittlung	139	4.2	Fragen-/Antwortenkatalog zum maschinell unterstützten Zahlstellen-Meldeverfahren (Meldungen zwischen Zahlstellen und Krankenkassen – ohne Beitragsnachweise)	193	Impressum	326	
3.8.10	Dateiaufbau	139	4.3	Grundsätze zum maschinell unterstützten Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Absatz 2 und 3 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch in der vom 1. Juli 2012 an geltenden Fassung	203			
3.9	Beitragsabführungsverfahren	139						
3.9.1	Beitragseinbehalt durch die Zahlstelle	139						
3.9.2	Fälligkeit der Beiträge	139						
3.9.3	Nachträglicher Einbehalt	140						
3.9.4	Verjährung	140						
3.9.5	Beitragsnachweis	140						
3.9.5.1	Einreichfrist	141						
3.9.5.2	Einzug der Beiträge im SEPA-Lastschriftverfahren	141						
3.9.5.3	Aufbau	141						
3.9.5.4	Beitragskorrektur	141						
3.9.5.5	Sozialausgleich (entfällt ab 1. Januar 2015)	142						
3.10	Prüfung der Zahlstellen	142						
3.10.1	Einführung	142						
3.10.2	Prüfturnus	142						
3.10.3	Inhalte der Prüfung	142						

1 Betriebliche Altersversorgung im Arbeitsrecht

1.1 Einleitung

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Eigenvorsorge eine weitere Schicht der Alterssicherung der Arbeitnehmer.

Die drei Schichten unterscheiden sich wesentlich in Umfang, staatlicher Förderung und Besteuerung. Insbesondere die Basisversorgung aus der ersten Schicht, bestehend aus gesetzlicher Rentenversicherung, Beamtenversorgung und berufsständischen Versorgungswerken, sinkt seit Jahren und wird von derzeit etwa 50 Prozent des letzten Nettogehalts weiter auf nur noch 43 Prozent ab dem Jahr 2030 sinken. Für eine ausreichende Versorgung im Alter ist deshalb eine Ergänzung der Basisversorgung durch die staatlich besonders geförderte zweite Schicht, bestehend aus Riester-Renten und betrieblicher Altersversorgung, sowie der dritten Schicht, bestehend aus allen Formen der ungeforderten privaten Vorsorge, unerlässlich.

Durch das Betriebsrentengesetz (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG) ist die betriebliche Altersversorgung als wesentlicher Teil der zweiten Schicht fest im

System der sozialen Sicherung verankert worden und gilt heute als wichtiger Baustein im Alterssicherungssystem. Sie erfüllt dort die Aufgabe einer Aufstockung und Ergänzung der Basisversorgung in Form der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie besitzt deshalb nicht nur bei den von ihr begünstigten Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert, sondern wird auch von der Sozialpolitik offiziell anerkannt.

Heute beruht die Alterssicherung der abhängig Beschäftigten noch zu zirka 60 Prozent auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und zu je etwa 20 Prozent auf der betrieblichen und der privaten Altersversorgung. Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) hat der Gesetzgeber im Jahr 2005 eine Strukturverschiebung von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente hin zur kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersversorgung eingeleitet. Dabei hat der Gesetzgeber insbesondere auf die betriebliche Altersversorgung gesetzt, die er nicht nur in das Förderkonzept zum Aufbau einer Zusatzversorgung einbezogen, sondern auch durch zahlreiche sonstige Maßnahmen besonders hervorgehoben hat.

Betriebsrenten sind eine zunehmend wichtigere betriebliche Sozialleistung vor dem Hintergrund der Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente.

1.2 Begriff, Rechtsgrundlagen, Rechtsnatur

Sozialpolitische, personalwirtschaftliche und steuerliche Aspekte spielen bei der betrieblichen Altersversorgung eine große Rolle. Unabhängig davon sind die Rechtsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung hauptsächlich arbeitsrechtlicher Art. Betriebliche Versorgungsleistungen beruhen stets auf dem mit einem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis.

1.2.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz vom 22. Dezember 1974 BGBl. I, 3610; zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940) mit Wirkung vom 1. Januar 2009 – BetrAVG) enthält eine Legaldefinition des Begriffs betriebliche Altersversorgung in § 1 Absatz 1 Satz 1.

Betriebliche Altersversorgung liegt danach vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden. Das biometrische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt und bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers. Diese gesetzliche Begriffsbestimmung der betrieblichen Altersversorgung gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. An sie sind auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Zudem ist die Legaldefinition Grundlage für die steuerrechtlichen Regelungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung ist es gleichgültig, ob es sich um einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Auch bei der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst handelt es sich um betriebliche Altersversorgung. Für diese Zusatzversorgung gelten allerdings Sonderregelungen, die unter anderem die Unverfallbarkeit und die Anpassungsverpflichtung betreffen (§ 18 BetrAVG).

Primär ist die betriebliche Altersversorgung zwar für Arbeitnehmer bestimmt, es können jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch Nichtarbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten, wenn dies aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen geschieht. Ferner ist auch nicht Voraussetzung, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, die eine Grundversicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, was

allerdings der Regelfall ist. Auch die Altersversorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und Handelsvertretern zählt traditionell zur betrieblichen Altersversorgung, obwohl diese Personen keine Arbeitnehmer und häufig auch nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Für sie gelten dann jedoch strengere konzeptionelle Restriktionen.

Die betriebliche Altersversorgung kann über verschiedene Durchführungswege realisiert werden. Bei der direkten Durchführung ist der Arbeitgeber selbst Träger der betrieblichen Altersversorgung. Das heißt, er erbringt die zugesagten Leistungen ohne Einschaltung eines selbständigen Versorgungsträgers (Direktzusage). Bei allen anderen Durchführungswegen werden im Versorgungsfall die Leistungen nicht vom Unternehmen selbst, sondern mittelbar von dritten Institutionen – Unterstützungskassen, Pensionskassen, Lebensversicherern oder Pensionsfonds – erbracht. Der Arbeitgeber ist dem Versorgungsberechtigten in diesen Fällen nur indirekt verpflichtet.

Arbeitsrechtlich stellen betriebliche Versorgungsleistungen stets Leistungen des Arbeitgebers dar, auch wenn sie durch eine außerbetriebliche Versorgungseinrichtung erbracht werden. Gleichgültig ist es daher, wer die Versorgungsleistungen erbringt, das heißt, ob sie der Arbeitgeber (bei Direktzusagen) selbst gewährt oder eine rechtlich selbständige Pensionskasse, eine Unterstützungskasse, ein Pensionsfonds oder ein Lebensversicherungsunternehmen. Dabei ist es selbstverständlich, dass Lebensversicherungsunternehmen nicht als betriebliche Ein-

richtungen angesehen werden können. Es gehört also nicht zum Begriff der betrieblichen Altersversorgung, dass auch der Träger der Versorgungsleistungen eine betriebliche Einrichtung ist.

Ebenfalls kein Kriterium für die betriebliche Altersversorgung, wenn auch die Regel, ist die Freiwilligkeit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung. Ursprünglich waren alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eines Arbeitgebers freiwillige Sozialleistungen. Der Arbeitgeber konnte grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob und in welcher Form er in seinem Betrieb generell oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen betriebliche Altersversorgung einführt. Dies gilt heute nicht mehr uneingeschränkt.

Nicht erforderlich ist weiterhin für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung, dass es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Leistung handelt. Damit gehört auch die auf einem Gehaltsverzicht beziehungsweise einer Entgeltumwandlung beruhende Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung, selbst wenn wirtschaftlich gesehen der Arbeitnehmer den Aufwand alleine trägt. Eigenbeiträge, die der Arbeitnehmer an eine Versorgungseinrichtung im Sinne des BetrAVG leistet (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung), können ebenfalls unter das Betriebsrentengesetz fallen. Die für die Entgeltumwandlung geltenden betriebsrentenrechtlichen Sondervorschriften finden auch auf Betriebsrenten Anwendung, die durch Eigenbeiträge der Arbeitnehmer finanziert werden. Voraussetzung ist aber, dass die Versorgungszusage des Arbeitgebers die Leistungen aus diesen Eigenbeiträgen umfasst. Ob dies der Fall ist, muss jeweils im Einzelfall anhand der Versor-

gungsvereinbarung festgestellt werden.

Zudem ist es ohne Bedeutung, aus welchen Anlässen und Motiven eine Versorgungszusage erteilt wird. Entscheidend für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung sind allein

- das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung,
- ein den Versorgungsanspruch auslösendes Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod, sowie
- die Zusage an einen Arbeitnehmer durch einen Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses.

Eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung liegt im Übrigen nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Leistungen für das Alter, im Falle der Invalidität oder beim Versterben des Arbeitnehmers verspricht (Leistungszusage), sondern nach § 1 BetrAVG auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zusagt, einen bestimmten Beitrag für die Altersversorgung aufzuwenden (beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung). Bei diesen Zusageformen steht nicht die Leistung, sondern der Versorgungsaufwand im Vordergrund. Auch Leistungen, die ein Arbeitgeber in Erfüllung von Versorgungsausgleichsansprüchen an den geschiedenen Ehegatten seines Arbeitnehmers erbringt, sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden deshalb grundsätzlich nur dann als betriebliche

Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 62. Lebensjahr beginnen. Für Verträge, die vor dem 1. Januar 2012 abgeschlossen wurden, gilt noch die niedrigere Altersgrenze von 60 Jahren (BMF-Schreiben vom 6. März 2012, IV C 3 – S 2220/11/10002). Bei bestimmten Berufsgruppen (zum Beispiel Piloten), bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich sind, können ausnahmsweise betriebliche Versorgungsleistungen schon vor dem 60. beziehungsweise 62. Lebensjahr gewährt werden.

Auch Sachleistungen können betriebliche Altersversorgung sein. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber

- mit den Leistungen die Versorgung seiner Mitarbeiter und deren Hinterbliebenen für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben unbedingt und unabhängig vom Bedarf des Begünstigten eingerichtet hat,
- aufgrund der Zusage zur Geldleistung verpflichtet ist, wenn er Sachleistungen oder Nutzungsrechte nicht mehr erbringen oder der Begünstigte sie nicht verwenden kann,
- aufgrund der Zusage verpflichtet ist, eine Anwartschaft auf Leistungen gemäß § 1b BetrAVG aufrechtzuerhalten.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererbbarkeit von Anwartschaften und Leistungen vereinbart ist.

Auch Vereinbarungen, nach denen Arbeitsentgelt gutgeschrieben und ohne Abdeckung

eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (zum Beispiel beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis) gegebenenfalls mit Wertsteigerungen ausgezahlt wird, sind nicht dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen, weil hier der Sparvorgang vorrangig ist und nicht mehr von der Absicherung von biometrischen Risiken ausgegangen werden kann.

Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung basiert vornehmlich darauf, dass sie – sowohl arbeitgeberfinanziert als auch aus Entgeltumwandlung – innerhalb bestimmter Grenzen erst im Versorgungsfall besteuert und mit Sozialabgaben belastet wird. Die Beiträge bleiben also innerhalb bestimmter Grenzen, die vom gewählten Durchführungsweg abhängig sind, während der Aktivzeit des Arbeitnehmers steuer- und sozialabgabenfrei. Soweit die Steuersätze im Ruhestand niedriger sind als in der Aktivphase und dann auch nur noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an die Sozialkassen abgeführt werden müssen, ergeben sich daraus zum Teil erhebliche finanzielle Vorteile.

1.2.2 Rechtsgrundlagen

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen finden sich im Betriebsrentengesetz. Daneben gibt es zahlreiche flankierende steuer- und aufsichtsrechtliche Vorschriften für die jeweiligen Durchführungswege (EStG, KStG, VAG etc.).

1.2.2.1 Historie

Mit dem Betriebsrentengesetz erhielt die historisch gewachsene und weitverzweigte Materie der betrieblichen Altersversorgung erstmals im Jahr 1974 eine

gesetzliche Grundlage. Darin wurden gemeinsame Vorschriften zu den Durchführungswegen zusammengefasst, über die die betriebliche Altersversorgung organisiert werden kann. In den neuen Bundesländern ist das Betriebsrentengesetz am 1. Januar 1992 in Kraft getreten.

Mit dem Gesetz sollte die betriebliche Altersversorgung als notwendige Ergänzung der sozialen Sicherung für die begünstigten Arbeitnehmer sicherer und wirkungsvoller gestaltet werden (BT-Drucksache 7/1281 vom 23. November 1973). Das bedeutete zugleich den ersten Versuch der teilweisen arbeitsrechtlichen Kodifizierung eines Rechtsgebietes, das – abgesehen vom Steuerrecht und vom Betriebsverfassungsrecht – bisher nicht gesetzlich geregelt war, sondern sich auf dem Boden des Privatrechts nach dem Grundsatz der freien vertraglichen Gestaltung entwickelt hatte. Das Gesetz wurde von der Hoffnung und der Erwartung getragen, dass die betriebliche Altersversorgung eine weitere Verbreitung auch bei den Unternehmen findet, deren Mitarbeiter bisher keine betrieblichen Versorgungsleistungen zu erwarten hatten.

Das Betriebsrentengesetz enthält auch heute noch keine umfassende Kodifizierung der betrieblichen Altersversorgung, sondern regelt nur bestimmte Teilbereiche. Die wichtigsten Regelungen betreffen den Begriff der betrieblichen Altersversorgung, den Entgeltumwandlungsanspruch, die Durchführungswege, die Haftung des Arbeitgebers, die Aufrechterhaltung von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitiger Beendigung von Arbeitsverhältnissen, das Auszehrungsverbot betrieblicher Renten durch die Anrechnung steigender gesetz-

licher Renten und anderer Versorgungsbezüge, die Insolvenzversicherung, die Anpassung, die Abfindung und Übertragung. Daher ist auch der Rechtsprechung bis heute ein weiter Spielraum geblieben, den es auszufüllen gilt. Nach 1974 ist eine Fülle von Entscheidungen zu Einzelfragen ergangen, von denen viele über den entschiedenen Fall hinaus grundsätzliche Bedeutung hatten und häufig dem Gesetzgeber als Vorlage für zahlreiche Änderungen des Gesetzes dienten.

Das Betriebsrentengesetz hat im Zuge der Rentenreform 2001/2002 grundlegende Änderungen erfahren. Seit dem 1. Januar 2002 kann grundsätzlich jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden. Dieser Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist in dem mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001, BGBl. I 1310 – AVmG) eingeführten § 1a BetrAVG geregelt.

Hinzu kamen weitere bedeutsame Änderungen, die der betrieblichen Altersversorgung wichtige Impulse für ihren Ausbau gaben, unter anderem kürzere Unverfallbarkeitsfristen, zahlreiche flankierende arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie die Einführung des Pensionsfonds als neuem Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung.

Zum 1. Januar 2005 traten erneut Änderungen in Kraft, die der Gesetzgeber im Alterseinkünftegesetz vom 9. Juli 2004 (BGBl. I, 1427) vorgesehen hatte. Hauptziel dieser Gesetzesänderungen war es, die Mitnahme unverfallbarer Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung von einem Arbeitgeber zum nächsten zu erleichtern. Die Verbesserung der sogenannten Portabilität trägt dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer heute ihr aktives Erwerbsleben nur noch selten bei einem Arbeitgeber verbringen. Die Erwerbsbiografien sind zunehmend durch Arbeitsplatzwechsel gekennzeichnet. Dies bedingt nach Auffassung des Gesetzgebers die Beseitigung von Hemmnissen, die der Mitnahme von erworbenen Anwartschaften auf Betriebsrente entgegenstehen.

Zum 1. Januar 2008 trat schließlich das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in Kraft, das die Sozialversicherungsfreiheit auch für Zusagen aus Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr bis auf Weiteres fortschreibt. Gleichzeitig wurde die Unverfallbarkeitsgrenze von 30 auf 25 Jahre gesenkt, wobei die Versorgungszusage weiterhin fünf Jahre bestanden haben muss.

1.2.2.2 Betriebsrentengesetz

Die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes gelten sowohl für arbeitgeberfinanzierte Zusagen als auch für Gestaltungen, bei denen der Arbeitnehmer an der Finanzierung seiner betrieblichen Altersversorgung beteiligt ist (Entgeltumwandlung, Eigen-

beiträge), wobei in diesem Falle einige Sonderregelungen gelten.

§ 1 BetrAVG benennt die Voraussetzungen für das Vorliegen von betrieblicher Altersversorgung. Erforderlich sind gemäß Absatz 1 die Zusage des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer, die Einbindung in ein Arbeitsverhältnis, ein biologisches Ereignis als Anlass für die Leistung (Alter, Invalidität, Tod) und die Durchführung über die in § 1b BetrAVG abschließend benannten fünf Durchführungswege. § 1 Absatz 2 Nummern 3 und 4 BetrAVG bezieht auch Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlungen und sogenannten Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersversorgung mit ein. Für das Recht der Entgeltumwandlung gilt der Tarifvorbehalt. Eine Entgeltumwandlung ist gemäß § 17 Absatz 5 BetrAVG nur möglich, wenn bezüglich des Tarifentgelts eine Öffnungsklausel oder konkrete Regelungen bestehen. Für außertarifliche Zahlungen bestehen naturgemäß im Hinblick auf die Entgeltumwandlung keine tariflichen Restriktionen.

Die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung als zusätzliche Formen, in denen betriebliche Versorgungsleistungen erbracht werden können, werden über § 1 Absatz 2 Nummern 1 und 2 BetrAVG in das Betriebsrentengesetz einbezogen.

Die in § 1 BetrAVG enthaltenen Begriffselemente sind abschließend und gelten auch für tarifliche Regelungen.

Unabhängig von dem gewählten Durchführungsweg besteht immer eine arbeitsrechtliche Grundverpflichtung (Versorgungszusage) des Arbeitgebers zur Erbringung der zugesagten

Leistungen (Verschaffungsanspruch).

Hat ein Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Sie sind nach § 17 Absatz 3 Satz 3 BetrAVG halbzwingend, das heißt, es kann von ihnen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Lediglich in Tarifverträgen können gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG vom Inhalt der §§ 1a (Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung), 2 bis 5 (Unverfallbarkeits- und Übernahmeregeln, Abfindungs- sowie Auszehrungs- und Anrechnungsverbot), § 16 (Anpassungsprüfungspflicht), § 18a Satz 1 (Verjährungsfrist), §§ 27, 28 BetrAVG (Übergangs- und Schlussvorschriften) abweichende Regelungen auch zum Nachteil des Arbeitnehmers vereinbart werden. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erfasst dabei eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ebenso wie eine gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die abweichenden Bestimmungen haben nach § 17 Absatz 3 Satz 2 BetrAVG zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

Insbesondere § 1a BetrAVG (Entgeltumwandlungsanspruch) ist in einer Vielzahl von Tarifverträgen modifiziert worden bis hin zum vollständigen Ausschluss oder einer Beschränkung auf steuerlich nicht geförderte Durchführungswege. Darüber hinaus sind in der Praxis tarifvertragliche

Regelungen vor allem bei der Unverfallbarkeit und bei der Anpassung nach § 16 BetrAVG von Bedeutung.

1.2.2.3 *Sonstige Rechtsquellen*

Neben dem Betriebsrentengesetz sind bei der Ausgestaltung und der Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung unter anderem allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (Arbeitnehmerschutzprinzip, Vertrauensschutzgedanke, Gleichbehandlungsgrundsatz), Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sowie tarifvertragliche Bestimmungen zu berücksichtigen. Daneben spielen steuerliche Vorschriften, die zum Teil die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten einschränken, eine große Rolle bei der Ausgestaltung betrieblicher Versorgungssysteme.

Zunehmend wird die betriebliche Altersversorgung durch die für das innerstaatliche Recht verbindliche Rechtsetzung der Gemeinschaftsorgane der Europäischen Union (Verordnungen, Richtlinien etc.) und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) über die Anwendung und Auslegung von Vorschriften des Gemeinschaftsrechts beeinflusst.

Unmittelbare Einwirkungen des Gemeinschaftsrechts auf das nationale deutsche Arbeitsrecht sind bisher in erster Linie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zuzuschreiben. Weitreichende Folgen für die betriebliche Altersversorgung insbesondere im Hinblick auf die erheblichen finanziellen Folgelasten hat die Rechtsprechung des EuGH zur

Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag, heute Artikel 141 EG-Vertrag, der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Entgelt vorschreibt und auf betriebliche Versorgungsleistungen unmittelbar Anwendung findet. Das europäische Diskriminierungsverbot erstreckt sich auch auf eine mittelbare Diskriminierung, was vor allem Bedeutung erlangt hat im Hinblick auf den Ausschluss von Teilzeitkräften aus einer betrieblichen Altersversorgung oder unterschiedliche Altersgrenzen bei Männern und Frauen in betrieblichen Versorgungssystemen sowie unterschiedlichen Bedingungen bei der Hinterbliebenenversorgung. Am 1. März 2011 hat der EuGH in Artikel 5 Absatz 2 der Dienstleistungsrichtlinie 2004/113/EG enthaltene Ausnahmeregelung für die Gestaltung von Versicherungstarifen mit Wirkung ab dem 21. Dezember 2012 für ungültig erklärt. Ab diesem Zeitpunkt sind nur noch geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (Uni-Sex-Tarife) bei privaten Versicherungsunternehmen zulässig. Auch wenn das Urteil nicht direkt auf die betriebliche Altersversorgung anwendbar ist, geht die überwiegende Zahl der Experten davon aus, dass der EuGH auch für diese Uni-Sex-Zusagen verlangen würde, wenn er ein entsprechendes Vorab-Entscheidungsersuchen zu beantworten hätte. Daher finden seit dem 21. Dezember 2012 nur noch Uni-Sex-Tarife in der betrieblichen Altersversorgung Anwendung.

1.2.3 Rechtsnatur

Die Frage, wie die betriebliche Altersversorgung im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis einzuordnen ist, hängt davon ab, inwieweit sie Versorgungs- oder Entgeltcharakter besitzt. Die Meinungen hierzu reichten in der Vergangenheit vom reinen

Versorgungs- bis hin zum reinen Entgeltcharakter. Heute vertritt man einen vermittelnden Standpunkt und geht davon aus, dass die aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte betriebliche Altersversorgung gleichermaßen Versorgungs- und Entgeltcharakter hat. Im Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – zuvor Artikel 141 EG-Vertrag tritt allerdings der Entgeltcharakter betrieblicher Altersversicherungsleistungen immer mehr in den Vordergrund.

Verstärkt hat diese Entwicklung in jüngster Zeit der mit dem AVmG eingeführte Anspruch auf Betriebsrente durch Entgeltumwandlung. Soweit es sich um arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrentenleistungen handelt, steht der Entgeltcharakter eindeutig im Vordergrund. Solche Gestaltungen, die 1999 erstmals Eingang in das BetrAVG gefunden haben, sind mit dem AVmG über den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung durch den Gesetzgeber gestärkt worden.

Damit wird auch der Grundgedanke der althergebrachten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durchbrochen und der Fürsorgegedanke zusätzlich in den Hintergrund gedrängt. Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, zum Teil über seine Lohnverwendung zu entscheiden und damit eigene Schwerpunkte zu setzen, was die Lohngestaltung angeht. Entgeltumwandlungszusagen sind gesetzlich sofort unverfallbar.

Auch durch neuere aufwandsorientierte Zusagegestaltungen (beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit

Mindestleistung), die das Anlage- und Zinsrisiko bis auf eine Mindestleistung beim Arbeitnehmer ansiedeln, wird verstärkt auf den Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung abgehoben.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verfolgen den Zweck, einen Beitrag zum Schutz des Arbeitnehmers vor den materiellen Folgen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu leisten. Ihre Zahlung ist nicht nur abhängig von der erbrachten Betriebstreue, sondern zusätzlich von dem Eintritt eines Versorgungsfalles (Tod, Invalidität, Erreichen der Altersgrenze). Sie haben deshalb auch Versorgungscharakter.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung stellen eine Gegenleistung für die erbrachte und erwartete Betriebstreue dar, die dem Grunde und der Höhe nach ungewiss ist. Somit stellt sie zwar kein Entgelt im engeren Sinne dar, ist jedoch mit Blick auf die Aufrechterhaltung der bereits erdienten betrieblichen Altersversorgung eine Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag. Dieser Gedanke war im Jahre 1974 unter anderem maßgebend für die Einführung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen. Der Gesetzgeber hat es als rechtlich und sozial unververtretbar angesehen, wenn ein Arbeitnehmer bei einem vorzeitigen Ausscheiden überhaupt keine Versorgungsleistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles erhält, obwohl er bereits längere Zeit seine Arbeitsleistung erbracht hat. Durch die Unverfallbarkeitsbestimmungen hat das Betriebsrentengesetz ebenfalls den Entgeltcharakter arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung im Grundsatz anerkannt.

Diese grundsätzliche Wertung des Gesetzgebers bezüglich der betrieblichen Altersversorgung zeigt, dass sie im gleichen Maße als schützenswert angesehen werden muss wie der Lohn. Es stellt sich dann sogar die Frage, ob bezüglich der betrieblichen Altersversorgung nicht sogar ein weitergehender Schutz des Arbeitnehmers geboten ist, weil dieser anders als beim Lohn in Erwartung späterer Ruhegeldleistungen vorgeleistet hat.

Neben dem Versorgungs- und Entgeltcharakter betrieblicher Versorgungsleistungen wird auch ihr Versicherungscharakter hervorgehoben. Der Umfang der vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistung ist wegen der abzusichernden biometrischen Risiken von vornherein ungewiss. Es lässt sich deshalb auch bei betrieblichen Versorgungszusagen keine unmittelbare Beziehung zwischen der Versorgungsleistung und der Betriebstreue herleiten. Aus diesem Grund wird hervorgehoben, dass die Gegenleistung des Arbeitgebers für die erbrachte Betriebstreue das Versorgungsrisiko ist.

1.2.4 Zweck und Funktion

Arbeitsrechtlich ist eine Betriebsrente eine Leistung des Arbeitgebers, die zwar bestimmte Besonderheiten aufweist, aber im Übrigen fest in das Arbeitsverhältnis integriert ist. Zugleich ist die betriebliche Altersversorgung aber auch offizieller Bestandteil des Alterssicherungssystems in der Bundesrepublik, was ihr als betriebliche Sozialleistung eine besondere Bedeutung gibt.

Der für die Sozialversicherung geltende Gedanke des Generationenvertrages lässt sich auf die betriebliche Altersversorgung je-

doch nur mittelbar und nur dann übertragen, wenn man unterstellt, dass jedenfalls bei nicht rückgedeckten unmittelbaren Versorgungszusagen und Zusagen auf Leistungen von pauschal dotierten Unterstützungskassen die an die Betriebsrentner zu erbringenden Leistungen jeweils von der aktiven Belegschaft erwirtschaftet werden müssen.

Einigkeit besteht heute darüber, dass es sich bei betrieblichen Versorgungszusagen weder um ein Leibrenten- noch um ein Schenkungsversprechen handelt. Sie sind auch nicht als vorenthalten Lohn zu qualifizieren. Vielmehr sollen sie dazu beitragen, den Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wirtschaftlich abzusichern, das heißt, sie sind zweckgebunden. Anders als der laufend ausgezahlte Barlohn werden sie nicht im zeitlich unmittelbaren Austauschverhältnis gewährt, sondern sind in ihrer Fälligkeit an bestimmte Ereignisse gebunden (Tod, Invalidität, Alter). Zusätzlich sind sie von weiteren gesetzlichen und vertraglichen Leistungsvoraussetzungen abhängig, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, wenn ihm überhaupt eine Leistung zufallen soll. Es besteht also bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kein unmittelbarer Bezug zur Arbeitsleistung.

Das dreigliedrige Alterssicherungssystem geht davon aus, dass eine Vollversorgung im Alter, die es ermöglicht, den während des Arbeitslebens erreichten Lebensstandard auch im Ruhestand beizubehalten, durch die gesetzliche Rentenversicherung allein nicht gewährleistet werden kann. Bei jedem Arbeitnehmer – und verstärkt bei Arbeitnehmern mit höherem Einkommen – entsteht im Versorgungsfall eine Versorgungs-

lücke zwischen den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger und dem letzten Nettoeinkommen, auch wenn man den Gesamtversorgungsbedarf wegen des Wegfalls bestimmter berufsbezogener Aufwendungen niedriger als 100 Prozent des letzten Nettoeinkommens ansetzt.

Die Rentenformel, die sowohl die Anpassung der Bestandsrenten an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung als auch das jeweilige Rentenniveau bei Rentenbeginn regelt, wird durch die Einfügung eines sogenannten Nachhaltigkeits- oder Demografiefaktors derart geändert, dass die Bruttorente zukünftig in den Jahren 2030 ff. nach 45-jähriger Beitragszahlungsdauer bei durchschnittlichem Einkommenswachstum nur noch zirka 40 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (Bruttorentenniveau) beträgt. (Heute beträgt dieser Prozentsatz noch rund 48 Prozent.)

Bisher unterlagen die Renten zwar auch der Besteuerung, doch nur mit ihrem sogenannten Ertragsanteil (bei einem 65-Jährigen sind dies 68 Prozent im Jahr 2014). Bereits seit dem Jahr 2005 wird der steuerpflichtige Rentenanteil in den Folgejahren sukzessive auf 100 Prozent angehoben. Im Gegenzug werden die Rentenbeiträge allmählich steuerlich entlastet und letztlich vollständig steuerfrei gestellt (nachgelagerte Besteuerung). Beide Maßnahmen zusammen genommen führen dazu, dass speziell die jüngeren Erwerbstätigen, und dazu zählen die heute unter 40-Jährigen, ihre Erwartungen an die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung drastisch reduzieren müssen. Damit steigt die Versorgungslücke und folglich auch der Auffüllbedarf durch betriebliche Altersversor-

gung und private Vorsorge in den kommenden Jahrzehnten deutlich an. Ergänzenden Vorsorgemaßnahmen kommt damit eine immer größere Bedeutung zu.

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung stellen im Regelfalle die Basissicherung dar, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung fließen den Arbeitnehmern und ihren Angehörigen zusätzlich zu und sollen gesetzliche Rentenleistungen ergänzen (Ergänzungsfunktion). Dabei orientieren sich die ergänzenden Leistungen der Höhe nach häufig an einem bestimmten Gesamtversorgungsziel, das der Versorgungsberechtigte anstrebt.

Neuerdings haben diese Leistungen auch ersetzenden Charakter. Das gilt insbesondere für durch Entgeltumwandlung nach § 1 Absatz 2 Nummer 4 BetrAVG in Verbindung mit § 1a Absätze 1, 3 BetrAVG aufgebaute und nach dem AVmG staatlich geförderte Ansprüche. Diese dienen hauptsächlich der Kompensation von bereits eingetretenen Niveauabsenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ausnahmsweise kann die betriebliche Altersversorgung die Grundsicherung darstellen, wenn Personen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtig sind oder früher nicht versicherungspflichtig waren. Teilweise wird auch davon ausgegangen, dass betriebliche Altersversorgung für über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegende Einkommensteile die Grundversorgung darstellt. Dem widerspricht jedoch die Vorstellung, dass grundsätzlich jeder Mensch in vergleichbarer Lebensstellung einen vergleichbaren Grundbedarf hat.

Betriebliche Altersversorgung ist mehr als eine reine verzinsliche Kapitalansammlung, über die prinzipiell jederzeit verfügt werden kann (wie zum Beispiel bei klassischer Vermögensbildung zur Altersvorsorge). Vielmehr erfolgt eine Leistungsgewährung regelmäßig erst bei Eintritt eines biologischen Ereignisses (Tod, Invalidität oder Alter); eine vorzeitige Verfügung über die angesparten Versorgungsmittel ist im Regelfall nicht möglich und auch die Vererbbarkeit ist ausgeschlossen. Betriebliche Versorgungssysteme zeichnen sich zudem durch Risikoschutz aus (Todesfall-, Invaliditäts- und Rentenrisiko). Ihre Leistungen müssen den Berechtigten im Leistungsfalle sofort zur Verfügung stehen. Darüber hinaus müssen bei Renten die Auszahlungen lebenslang gesichert sein.

Ferner muss die Höhe der Leistungen im Voraus bestimmt oder zumindest bestimmbar sein, um für die Betroffenen Planungssicherheit im Hinblick auf den persönlichen Versorgungsbedarf zu gewährleisten. Anders als bei einer reinen Kapitalanlage ist nicht allein die Rentabilität der Versorgungsmittel von Bedeutung. Dem Zweck langfristiger Altersversorgungskonzepte entsprechend spielt auch das Anlage-, Zins- und Insolvenzrisiko eine entscheidende Rolle.

Der Umstand, dass Betriebsrenten ein integrierter Bestandteil des Systems der sozialen Sicherung geworden sind, führt zwangsläufig dazu, dass sie heute zunehmend in viele sozialpolitische Reformüberlegungen mit einbezogen werden und Gesetzesänderungen und Neuregelungen in anderen Bereichen häufig Auswirkungen auch auf die betriebliche Altersversorgung haben.

Auch heute beruht die Alterssicherung der abhängig Beschäftigten noch hauptsächlich auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Daran wird sich auch in Zukunft wohl wenig ändern. Mit dem AVmG hat der Gesetzgeber jedoch eine Strukturverschiebung von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente hin zur kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersversorgung eingeleitet. Dabei hat der Gesetzgeber insbesondere auf die betriebliche Altersversorgung gesetzt, die er nicht nur in das Förderkonzept zum Aufbau einer Zusatzversorgung einbezogen, sondern auch durch zahlreiche sonstige Maßnahmen besonders gefördert hat.

1.3 Geltungsbereich

1.3.1 Persönlicher Geltungsbereich

Materielle Bedeutung hat die Frage, wer in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen ist, insbesondere im Hinblick auf die Insolvenzsicherung (§§ 7 bis 15 BetrAVG), aber auch wegen der Anpassungsprüfungsverpflichtung gemäß § 16 BetrAVG und der Unverfallbarkeitsbestimmungen (§§ 1 bis 4 BetrAVG).

1.3.1.1 Wortlaut des Gesetzes

Nach dem Wortlaut des § 17 Absatz 1 Sätze 1 und 2 BetrAVG wäre jeder, dem eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit für ein Unternehmen gemacht worden ist, vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes erfasst. Das sind zum Beispiel arbeitnehmerähnliche Selbständige (Heimarbeiter), Handelsvertreter, Versicherungsvertreter, Vertragshändler sowie Handwerker und Freiberufler

wie Rechtsanwälte, Steuerberater oder Architekten, die überwiegend für ein Unternehmen arbeiten.

1.3.1.2 *Einschränkung bei Nichtarbeitnehmern*

Nach einhelliger Auffassung sowohl der Rechtsprechung als auch der Literatur ginge es aber zu weit, jeden, dem eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit für das Unternehmen erteilt worden ist, in den Schutz des BetrAVG einzubeziehen. Das BetrAVG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, sodass zum Beispiel nicht einsichtig wäre, auch den Einzelunternehmer oder den alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH, der von dieser eine Zusage erhalten hat, in den Geltungsbereich des Gesetzes einzubeziehen.

1.3.1.3 *Einschränkung durch die Rechtsprechung*

Nach der Rechtsprechung wird derjenige nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen, der die Geschicke des zusagenden Unternehmens lenken kann (Unternehmerinitiative) und ein unternehmerisches Risiko trägt. Dies ist in jedem Einzelfall zu prüfen. So wären zum Beispiel nicht beteiligte Vorstände von Aktiengesellschaften oder Geschäftsführer einer GmbH durchaus in den Kreis der Arbeitnehmer einzubeziehen, da ihnen das unternehmerische Risiko fehlt.

Unternehmer ist dagegen grundsätzlich

- der Einzelunternehmer sowie der persönlich haftende Gesellschafter einer KG (Komplementär) oder einer OHG;

- der Allein- oder Mehrheitsgesellschafter einer Kapitalgesellschaft, wenn er zugleich Geschäftsführer dieser Gesellschaft ist. Entscheidend ist hierbei nicht in erster Linie die Kapitalbeteiligung, sondern das Stimmrecht. Dabei ist schon derjenige als Mehrheitsgesellschafter anzusehen, der über genau 50 Prozent der Stimmrechte verfügt;

- der Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft, wenn er zusammen mit anderen Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern über die Mehrheit der Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung verfügt. Hier ist nach Auffassung des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG (PSVaG) erforderlich, dass die Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer zusammen mehr als 50 Prozent der Stimmrechte innehaben. Hinzukommen muss außerdem, dass eine Kapitalbeteiligung von mindestens zehn Prozent gegeben ist, da anderenfalls das typische Unternehmerrisiko fehlt.

Die Unternehmereigenschaft des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers ist zu verneinen, wenn er einem Mehrheitsgesellschafter-Geschäftsführer gegenübersteht. Dabei kommt es darauf an, ob der andere Geschäftsführer die Mehrheit der Stimmrechte innehat.

Wenn eine Person für dasselbe Unternehmen teilweise als Arbeitnehmer und teilweise als Unternehmer tätig geworden ist, unterliegt dem Geltungsbereich des Gesetzes dann der Teil der Versorgung, der auf die Arbeitnehmer-Zeiten entfällt. Die Höhe dieses Teils wird in entsprechen-

der Anwendung des § 2 BetrAVG ermittelt.

Arbeitnehmer-Ehegatten können unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wenn die zugrunde liegenden Arbeitsverträge ernsthaft abgeschlossen und durchgeführt werden sowie nicht unüblich sind.

1.3.1.4 *Abgrenzung im Sozialversicherungs- und Steuerrecht*

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die Frage der Beherrschung einer Kapitalgesellschaft auch im Sozialversicherungs- und im Steuerrecht von Bedeutung ist. Die Abgrenzungskriterien sind zwar ähnlich, es ergeben sich aber nicht immer zwingend die gleichen Ergebnisse.

1.3.2 **Sachlicher Geltungsbereich**

Unabhängig von der gewählten Rechtsgrundlage und dem gewählten Durchführungsweg liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Anwartschaften auf Versorgungsleistungen zugesagt werden. Die Versorgungsleistung kann Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung betreffen.

1.3.3 **Räumlicher Geltungsbereich**

Das BetrAVG entfaltet seine Wirkungen im räumlichen Bereich der Bundesrepublik Deutschland. Bei Beteiligung eines ausländischen Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers entscheidet Artikel 30 EGBGB (Einführungsgesetz zum BGB). Danach kommt es für die Frage des anwendbaren Rechts in Ermangelung einer ausdrücklichen Rechtswahl in erster Linie auf

den Arbeitsort als Erfüllungsort, hilfsweise auf den Ort an, an dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt oder ausnahmsweise die engere Verbindung zu einem bestimmten Staat hat.

1.3.4 Zeitlicher Geltungsbereich

1.3.4.1 Rechtskreis West

Im Rechtskreis West ist das BetrAVG allgemein am 19. Dezember 1974, die Regelung über die Insolvenzversicherung am 1. Januar 1975 in Kraft getreten.

1.3.4.2 Rechtskreis Ost

Im Rechtskreis Ost ist das BetrAVG am 1. Januar 1992 in Kraft getreten. Seine Bestimmungen sollen nur für Versorgungszusagen gelten, die nach dem 31. Dezember 1991 erstmalig erteilt oder ausdrücklich erneuert worden sind.

1.4 Bedingungen für die Leistungsgewährung

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können die Bedingung für den Eintritt des Versorgungsfalles zwar frei festsetzen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung knüpfen jedoch immer an den Eintritt eines biologischen Ereignisses an: Tod, Invalidität oder Erreichen einer festen Altersgrenze, zum Beispiel des gesetzlichen Renteneintrittsalters.

1.5 Leistungsformen

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind üblicherweise Geldleistungen in Form laufender Renten (lebenslang/Zeitrente etc.) und/oder einma-

liger Kapitalzahlungen. Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) wurden zum 1. Januar 2001 auch Auszahlungspläne mit lebenslanger Restkapitalverrentung eingeführt.

Voraussetzung für die Steuerbegünstigung der Aufwendungen ist, dass die Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) vorgesehen ist. Von einer Rente oder einem Auszahlungsplan ist auch noch auszugehen, wenn zu Beginn der Auszahlungsphase bis zu 30 Prozent des zur Verfügung stehenden Kapitals als Einmalbetrag ausgezahlt werden.

Auch die Möglichkeit, anstelle dieser Auszahlungsformen eine Einmalkapitalauszahlung (100 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals) zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen, wie aus dem BMF-Schreiben vom 31. März 2010 (IV C 3 – S 2222/09/10041) hervorgeht. Die Ausübung dieses Wahlrechts zugunsten einer Einmalkapitalauszahlung führt von diesem Zeitpunkt an zum Wegfall der Steuerfreiheit der Beiträge gemäß § 3 Nummer 63 EStG. Erfolgt die Ausübung des Wahlrechtes innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, so ist es aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn die Beitragsleistungen weiterhin nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei belassen werden.

Die Wahlmöglichkeit zwischen lebenslanger Rente und Einmalkapitalauszahlung besteht

grundsätzlich ausschließlich für den Versorgungsberechtigten. Der Arbeitgeber könnte sonst einfach bestehende Rentenzusagen auf eine versicherungsmathematisch äquivalente Kapitalzusage umstellen. Damit könnten sich Arbeitgeber besonders der Risiken aus Langlebigkeit und Rentenanpassung (vgl. Abschnitt 1.17) entledigen. Hier hat das BAG diese Möglichkeiten für den Arbeitgeber noch einmal stark eingeschränkt (BAG-Urteil vom 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10):

Die Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein KapitaleLeistungsversprechen bedarf wegen der damit für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Eine solche Rechtfertigung könnte etwa dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber auf die Dauer nicht mehr in der Lage wäre, die Kosten des bisherigen Versorgungswerkes einschließlich der daran anknüpfenden Anpassungsprüfungen zu erbringen.

1.6 Leistungsarten

Die Leistungsarten der betrieblichen Altersversorgung orientieren sich im Wesentlichen an denen der gesetzlichen Rentenversicherung. Es gibt Altersrenten, die mit dem Eintritt in den Ruhestand einsetzen und für den Fall des Todes zumeist Hinterbliebenenleistungen (Witwen-, Witwer- und Waisenrenten) sowie Sterbegelder vorsehen. Daneben können sich Leistungen für den Fall der Invalidität finden. Ein Leistungsplan muss nicht notwendigerweise alle vorgenannten Leistungsarten umfassen.

1.6.1 Altersleistungen

Voraussetzung für die Gewährung von Altersleistungen ist unter anderem regelmäßig das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, zumeist des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Hinsichtlich der Festlegung dieser Altersgrenze steht den Vertragsparteien ein gewisser Handlungsspielraum zu.

Der insoweit zur Anwendung kommende Grundsatz der Vertragsfreiheit wird allerdings begrenzt durch den Gleichbehandlungsgrundsatz (gleiche Altersgrenzen für männliche und weibliche Arbeitnehmer) sowie die anhand objektiver Kriterien vorzunehmende Ausfüllung des Begriffs der betrieblichen Altersversorgung.

Danach darf eine Altersgrenze von 62 Jahren (60 Jahren für Verträge vor dem 1. Januar 2012) regelmäßig nicht unterschritten werden, es sei denn, dass für eine niedrigere Altersgrenze sachliche Gründe vorliegen. Bei der Altersleistung sind die Vollendung des festgelegten Pensionsalters und zusätzlich das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beziehungsweise dem Erwerbsleben übliche Leistungsvoraussetzungen.

Bei vorzeitigen Altersleistungen (§ 6 BetrAVG) wird im Allgemeinen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente und das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gefordert.

1.6.1.1 Erhöhung des Renteneintrittsalters

1.6.1.1.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Mit der Verabschiedung des „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die de-

mografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung „(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007, vgl. BGBl. I S. 554, 2007) wird das regelmäßige Renteneintrittsalter seit dem Jahr 2012 von 65 schrittweise auf 67 Jahre angehoben (§§ 35, 235 SGB VI). Davon betroffen sind Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1946 geboren wurden. Ausnahmen bestehen lediglich für einige Vertrauensschutzregelungen, etwa für Altersteilzeitbeschäftigte und Schwerbehinderte. Versicherte, die mindestens 35 Jahre versichert gewesen sind, können mit dem 63. Lebensjahr gegen einen versicherungsmathematischen Abschlag von 0,3 Prozent pro Monat – insgesamt also höchstens bis 14,4 Prozent – in Rente gehen (§§ 36, 77 Absatz 2 Nummer 2a SGB VI). Nur für „besonders langjährig Versicherte“, die mindestens 45 Versicherungsjahre vorweisen können, verbleibt es gemäß § 38 SGB VI bei der Altersgrenze von 65 Jahren.

Derzeit läuft ein Gesetzgebungsverfahren zur Herabsetzung dieser Altersgrenze für alle vor 1964 Geborenen.

Wer im Jahr 1958 geboren ist, muss bereits bis zum 66. Lebensjahr arbeiten, um ohne Abschläge in Rente zu gehen. Die nach 1963 Geborenen bekommen die volle gesetzliche Rente erst, wenn sie das 67. Lebensjahr vollendet haben.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz, das zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist, wurde die Altersgrenze für besonders langjährige Versicherte gesenkt. Dies sind Versicherte, die eine Wartezeit von 45 Jahren mit Beitragszeiten und Berücksichtigungszeiten vorweisen kön-

nen. Solche Versicherte können nun, wenn sie vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres Altersrente ohne Abschläge beziehen. Für später geborene Versicherte erhöht sich diese Altersgrenze um jeweils zwei Monate pro Jahr. Ein im Jahr 1953 geborener Versicherter kann also mit 63 Jahren und zwei Monaten in Rente gehen, ein im Jahr 1954 geborener mit 63 Jahren und 4 Monaten; diese Staffel endet mit den im Jahr 1963 geborenen Versicherten, für die ein Renteneintrittsalter von 64 Jahren gilt.

1.6.1.1.2 Betriebliche Altersversorgung

Das Betriebsrentengesetz wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2008 an die neue Rechtslage angepasst. In § 2 Absatz 1 BetrAVG ist festgelegt, dass bei der Regelung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Quotierungsprinzip als fiktiver Ausscheidungszeitpunkt nicht mehr spätestens das 65. Lebensjahr gilt, sondern dasjenige Alter, das von den jeweiligen Berechtigten als individuelle Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden kann. Dies bedeutet, dass sich bei Leistungszusagen die Berechnung des Kürzungsfaktors m/n (tatsächliche Dauer der Betriebszugehörigkeit „ m “ geteilt durch mögliche Dauer der Betriebszugehörigkeit „ n “) für unverfallbare Anwartschaften geändert hat. Bis 2011 zählte „ n “ (die mögliche Betriebszugehörigkeit) bis zum Pensionsalter der Versorgungszusage, höchstens aber bis zum Alter von 65 Jahren. Seit 2012 zählt „ n “ bis zum in der Versorgungszusage genannten Pensionsalter, höchstens aber bis zur neuen individuellen Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Nur wenn die Versorgungszusage einen eindeutigen Bezug auf ein konkretes Alter, zum Beispiel 64 Jahre, enthält oder jemand ausscheidet, um die gesetzliche Altersrente für besonders langjährige Versicherte in Anspruch zu nehmen, unterbleibt gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1, letzter Halbsatz BetrAVG die rätierliche Kürzung.

Letztlich wird in § 6 BetrAVG durch die Streichung des Passus vor Vollendung des 65. Lebensjahres klargestellt, dass bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente auch die Betriebsrente vorzeitig beansprucht werden kann, sodass eine vorzeitige Inanspruchnahme auch noch mit oder nach dem 65. Lebensjahr, aber je nach Geburtsjahrgang vor dem 67. Lebensjahr gegeben sein kann.

Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Versorgungszusage an die Änderung der Altersgrenze in der Rentenversicherung angepasst werden muss, hängt von ihrem bisherigen Inhalt ab. Wenn in der Versorgungsregelung lediglich auf die gesetzliche Rentenaltersgrenze Bezug genommen wurde, steigt seit 2012 automatisch auch die Versorgungaltersgrenze für jeden Geburtsjahrgang ab 1947 an, bis für den Jahrgang 1964 das 67. Lebensjahr erreicht ist.

Im Hinblick auf die Festlegung auf die Altersgrenze von 65 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es sich nicht um eine feste, sondern um eine dynamische Altersgrenze handeln soll (BAG, 3 AZR 11/10 vom 15. Mai 2012): Durch die Wahl des Alters 65 habe die Versorgungszusage erkennbar auf das Höchstalter der erreichbaren Betriebszugehörigkeit abstellen wollen. Dieses Höchstalter gel-

te in der gesetzlichen Rentenversicherung seit 1916 unverändert. Man habe bei der Abfassung der Versorgungszusage nicht davon ausgehen können, dass die Regelaltersgrenze erhöht wird. Wenn nun wider Erwarten diese Erhöhung doch durchgesetzt wurde, müsse dem Willen zur Höchstalterswahl gefolgt werden und das Alter von 65 Jahren durch die neuen Grenzen ersetzt werden.

Diese Anhebung hat vor allem finanzielle Konsequenzen bei der Anwendung des Quotierungsverfahrens nach § 2 Absatz 1 BetrAVG, wenn ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet beziehungsweise nach dem 31. Dezember 2007 ausgeschieden ist und über eine unverfallbare Anwartschaft aus einer Leistungszusage verfügt. Dies dürfte vor allem bei Direktzusagen von Bedeutung sein, kann aber auch grundsätzlich bei allen anderen Durchführungswegen zu Veränderungen führen. Da jedoch bei der Pensionskasse und der Direktversicherung normalerweise versicherungsförmige Lösungen gewählt werden, spielt hier das Endalter für die Höhe der Anwartschaft keine Rolle. Dies gilt auch für beitragsorientierte Leistungszusagen und Zusagen aus Entgeltumwandlungen, die nach dem 31. Dezember 2000 erteilt wurden.

Von einer festen Altersgrenze hingegen kann sicher ausgegangen werden, wenn sie ohne Bezug zu den bisherigen gesetzlichen Altersrenten festgelegt war, zum Beispiel auf das 63. Lebensjahr.

Für nach dem 31. Dezember 2011 erteilte Versorgungszusagen wurde das Mindestalter vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben. Wird in einer vor dem

1. Januar 2012 erteilten Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entsprechend erhöht und dadurch die Laufzeit des Vertrages verlängert, führt dies allein nicht zu einer Neuzusage. Voraussetzung ist, dass die Verlängerung einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren umfasst. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt oder nicht. Eine Verlängerung der Laufzeit beziehungsweise der Beitragszahlungsdauer infolge der Anhebung der Altersgrenze kann nur einmalig vorgenommen werden (BMF-Schreiben vom 6. März 2012, IV C 3 – S 2220/11/10002).

1.6.1.1.2.1 Auswirkungen auf die Höhe der Renten und Rentenanwartschaften

Bei den quotierten Anwartschaften mit einem Renteneintrittsalter von ursprünglich 65 Jahren verringert sich die Höhe der Anwartschaft bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen durch die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr.

Hat ein Mitarbeiter eine Festzusage erhalten, zum Beispiel 100 EUR monatliche Rente ab Erreichen des 65. Lebensjahres, muss diese Rente erst nach Erreichen des 67. Lebensjahres gezahlt werden. Bei vorzeitigem Ausscheiden mit 65 Jahren reduziert sich die Rente entsprechend.

Bei sogenannten Bausteinzusagen, bei denen der Mitarbeiter nach einer bestimmten Wartezeit pro Dienstjahr eine feste Rente, zum Beispiel 10 EUR pro Dienstjahr, erwirbt, erhöht sich der Anspruch durch die Er-

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.

Impressum:

Herausgeber:

BKK Dachverband e. V.
Zimmerstraße 55
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:

E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:

Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischenzeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlossen werden. Auch können nicht alle Tatbestände berücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster

Ihr Ansprechpartner: Dirk Hüsken

Telefon: 02533/9300-300

Telefax: 02533/9300-35

E-Mail: service@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Dirk Hüsken
Feldstiege 100
48161 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

X
Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. Juli 2014

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.07.2012	27,46 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	23,30 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.05.2011	23,30 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	39,94 EUR
	5 Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	30,23 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	23,30 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2010	23,30 EUR
	8 Mini- und Midijobs	01.03.2013	39,94 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	20,94 EUR
	10 Entsendung	01.05.2013	30,23 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	15,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2014	20,94 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2013	39,94 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.07.2013	24,68 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	39,94 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	20,94 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	20,94 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	20,94 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	24,68 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2014	01.01.2014	27,46 EUR